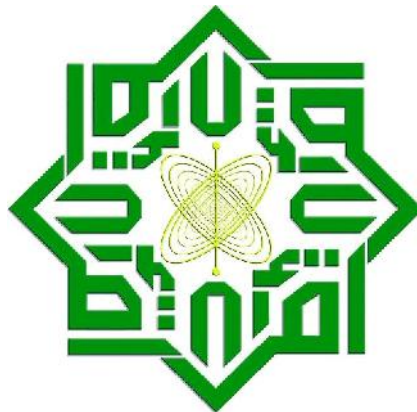


SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. RIAU CRUMB RUBBER FACTORY (RICRY) PEKANBARU

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti
Ujian Oral Komprehensif Sarjana Lengkap
Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim
Riau



Oleh

HIDAYATULLAH
NIM:10671004860

**JURUSAN MANAJEMAN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2012**

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. RIAU CRUMB RUBBER FAKTORY (RICRY) PEKANBARU

OLEH: HIDAYATULLAH

PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang Crumb Rubber (Pengolahan Karet) sebuah perusahaan yang mengolah bahan mentah menjadi bahan setengah jadi atau bahan jadi. tingkat produktivitas karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi naik turun. Dimana pada tahun terkhir PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru dapat mencapai tingkat produktivitas karyawan yang diharapkan.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru., 2) Untuk mengetahui produktivitas karyawan PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru., 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru.

Penelitian dilakukan pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru, yang berjumlah 146 orang sedangkan sampelnya 60 orang dengan teknik random sampling.

Hasil penelitian terhadap model penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan Lingkungan kerja pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru termasuk baik. Produktivitas pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan statistik nilai signifikansi probabilitas sebesar $0.000 < = 0,05$ maka H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Produktivitas Karyawan. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (Ricky) Pekanbaru.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil 'alamin

Puji syukur atas kehadiran Allah S.W.T. yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. RIAU CRUMB RUBBER FAKTORY (RICRY) PEKANBARU".

Shalawat beriring salam semoga tercurah dan terlimpahkan kepada junjungan kita yakni Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat beliau. Mudah-mudahan dengan seringnya kita bershalawat kepadanya, kelak kita mendapat syafaatnya di yaumul akhir nanti dan diakui sebagai umat beliau. Amin ya rabbal 'alamin.

Penulisan skripsi ini merupakan kewajiban bagi penulis untuk memenuhi sebagian syarat-syarat penyelesaian studi, guna mendapatkan gelar sarjana Strata 1 pada Jurusan Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada terhingga kepada semua pihak yang turut mendukung dan memberikan motivasi baik berupa moril maupun materil kepada penulis,

Khususnya kepada:

1. Teristimewa buat Ayahanda Mukhtar dan Ibunda Nurainah S.pdi tercinta yang telah mengandung, melahirkan serta membesarkan dan memelihara

penulis dengan penuh pengorbanan dan kesabaran tanpa pamrih, memberikan dukungan dan memotivasi kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi sampai ke perguruan tinggi. Selanjutnya tidak lupa ucapan terima kasih buat Adik-adik ku: Nurmalasari, Rahmah, Liza, Nenek dan keluarga yang ikut memberikan motivasi kepada penulis.

2. Bapak Rektor, Pembantu Rektor I, II, III, IV Pimpinan Fakultas dan Pimpinan lembaga-lembaga lainnya serta segenap Civitas Akademika yang telah berjasa kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Mahendra Romus, M, Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang juga sebagai Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Mahyarni, SE. MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dan bantuan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Terima kasih yang tidak terhingga penulis sampaikan kepada Manajer PT. Riau Crumb Rubber Faktory (Ricry) Pekanbaru beserta staf dan karyawan yang telah banyak memberikan bantuan dan informasi yang sangat penulis butuhkan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen yang telah susah payah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis selama penulis mengikuti perkuliahan.
7. Bapak Kepala perpustakaan beserta stafnya yang telah melayani penulis untuk mendapatkan buku-buku yang penulis butuhkan selama perkuliahan maupun pada saat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

8. Terima kasih juga buat teman-teman seperjuangan mba' Kris, Wawandri, Guardo, Sukardi, Heprizal, Suriati, Desnila, Rocky silvester, Fatimah. Temen kost putri kembar: bg Bujang, bg Bone, mas kholik, Rudi, Jefri, Farel, Reza, Yunus dan teristimewa buat Tini (thanks y atas dukungan n perhatian nya).
9. Semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga apa yang telah diberikan menjadi amal serta mendapat ridho dan balasan dari Allah SWT.

Pada akhirnya penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari apa yang diharapkan, baik dari segi isi maupun penyajiannya yang dikarenakan oleh keterbatasan tenaga, dan waktu serta literatur lainnya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan untuk kesempurnaan dimasa yang akan datang.

Amin yarabbal 'alamin.

Pekanbaru, Mei 2012

Penulis

HIDAYATULLAH

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.4. Sistematika Penulisan	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	
2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	9
2.2. Jenis Lingkungan Kerja	11
2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	12
2.4. Perencanaan Lingkungan Kerja	15
2.5. Pengertian Produktivitas	21
2.6. Pentingnya Peningkatan Produktivitas	29
2.7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas.....	33
2.8. Penelitian Terdahulu	35
2.9. Pandangan Islam Mengenai Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan	37
2.10. Hipotesis	41
2.11. Variabel Penelitian.....	42
2.12. Model Penelitian.....	42
2.13. Operasional Variabel	43
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi penelitian.....	45
3.2. Jenis dan Sumber Data.....	45
3.3. Teknik Pengumpulan Data	46

3.4.	Populasi dan Sampel.....	46
3.5.	Uji Kualitas Data	47
3.6.	Regresi Linier Sederhana.....	49
3.7.	Uji hipotesis	50
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		
4.1.	Sejarah Singkat Perusahaan	52
4.2.	Struktur Organisasi	53
4.3.	Uraian Tugas.....	55
4.5.	Aktivitas Perusahaan	60
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1.	Identitas Responden.....	62
5.2.	Deskripsi Variabel	64
5.3.	Uji Kualitas Data	75
5.4.	Analisis Hasil Penelitian.....	78
5.5.	Pembahasan	82
BAB VI PENUTUP		
6.1.	Kesimpulan.....	84
6.2.	Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel. 1.1. Jumlah Karyawan Tetap, Tidak Tetap, Rencana Produksi, Realisasi Produksi, Tingkat Produktivitas Karyawan. 2006-2010.....	4
2. Tabel. 5.1 Data Responden Berdasarkan Tingkat Usia	63
3. Tabel. 5.2. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
4. Tabel. 5.3. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
5. Tabel. 5.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X).....	65
6. Tabel. 5.5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Karyawan (Y).....	70
7. Tabel 5.6. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	75
8. Tabel. 5.7. Hasil Uji Reliabilitas.....	76
9. Tabel. 5.8. Rekapitulasi Hasil Deskriptive Statistik	78
10. Tabel. 5.9. Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Sederhana	78
Tabel. 5.10. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	80

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Keberadaan sebuah perusahaan dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah semangat dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja, lingkungan kerja dan

kesempatan berprestasi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi pembentukan perilaku seorang karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekeliling seseorang pada saat ia bekerja yang meliputi kondisi secara fisik dan kondisi secara non fisik.

Masalah lingkungan kerja perlu di perhatikan, karena lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan, sehingga terciptanya peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu kondisi lingkungan kerja yang baik juga dapat menunjang kinerja seorang karyawan, Namun demikian dalam penerapannya perlu dilakukan perhitungan yang akurat agar lingkungan kerja yang disediakan ini tidak terlalu membebani kantor dari segi materinya.

Produktivitas merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Atau dapat pula dikatakan bahwa produktivitas adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya. Semangat kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja dengan penuh vitalitas sehingga target kantor dapat tercapai. Untuk meningkatkan produktivitas pada diri karyawan, maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan kerja dan produktivitas adalah dua hal yang memiliki keterkaitan. Lingkungan kerja yang baik merupakan motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan memiliki produktivitas yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan karyawan kurang loyal terhadap pekerjaannya, sehingga produktivitas mereka juga menurun.

Pengolahan lingkungan kerja adalah faktor yang perlu mendapat prioritas oleh pihak perusahaan agar tercapai tingkat produktivitas, sebagaimana yang di harapkan dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang akan memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Untuk dapat merencanakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dengan baik, maka pimpinan tersebut harus memiliki wawasan tentang lingkungan kerja yang akan di persiapkan untuk perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilaksanakan dengan baik apabila pimpinan yang bersangkutan mengetahui unsur-unsur terpenting yang akan menentukan lingkungan kerja untuk karyawan.

PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang Crumb Rubber (Pengolahan Karet) sebuah perusahaan yang mengolah bahan mentah menjadi bahan setengah jadi atau bahan jadi.

Tabel 1.1

**Jumlah Karyawan Tetap, Tidak Tetap, Rencana Produksi, Realisasi
Produksi dan Tingkat Produktivitas Karyawan pada PT. Riau Crumb
Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru.**

Tahun	Karyawan Tetap	Karyawan Tidak Tetap	Rencana Produksi	Realisasi Produksi	Tingkat Produktivitas Karyawan
2006	69	44	25.000.000 Kg	21.748.632 Kg	192.465,77 Kg
2007	70	56	25.000.000 Kg	22.878.658 Kg	181.576,65 Kg
2008	74	66	25.000.000 Kg	20.748.521 Kg	148.203,72 Kg
2009	76	67	25.000.000 Kg	23.679.670 Kg	165.592,10 Kg
2010	80	66	25.000.000 Kg	27.165.670 Kg	186.066,23 Kg

Sumber data: *PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru.*

Dari tabel di atas dapat di lihat tingkat produktivitas karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi naik turun. Dimana pada tahun terkhir PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru dapat mencapai tingkat produktivitas karyawan yang diharapkan.

Kondisi fisik kantor PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru dapat dikatakan baik, dimana setiap bagian memiliki ruangan tersendiri. Akan tetapi masih terdapat beberapa ruangan yang dinilai kurang baik karena kondisi suhu udara yang ada dibeberapa ruangan tersebut dirasakan kurang sejuk, bahkan terkadang terasa panas. Hal ini disebabkan sistem pendingin ruangan yang sering tidak berfungsi dan tidak semua ruangan kerja mempunyai sistem pendingin ruang. Demikian pula sirkulasi udara di beberapa ruangan kerja pun dapat

dikatakan kurang baik, karena ventilasi udara yang kurang baik. Kondisi ini menimbulkan rasa kurang nyaman bagi para karyawan.

Selain itu penggunaan beberapa peralatan kantor seperti komputer dan printer masih dipakai secara bergantian karena tidak semua ruang kerja mempunyai komputer dan printer. Banyak dokumen dan arsip yang bertumpuk letaknya disekitar meja kerja, kondisi ini membuat karyawan bekerja kurang nyaman. Kondisi ruang kerja yang agak panas cepat menimbulkan kelelahan, kehilangan kreatifitas sehingga karyawan kurang optimal dalam bekerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi turunnya prestasi kerja karyawan.

Sedangkan secara non fisik lingkungan kerja tersebut berupa rekan-rekan kerja yang menyenangkan, komunikasi antara sesama karyawan, serta komunikasi antara pemimpin dengan karyawan yang lancar sehingga tercipta kondisi kerja yang menyenangkan. Dalam upaya untuk lebih meningkatkan hubungan kerja dan silaturahmi antar sesama karyawan dan pemimpin. PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) PekanbaruLingkungan kerja yang kurang kondusif dapat berpengaruh pada rendahnya kinerja karyawan.

Kualitas produktivitas dapat dinilai melalui tingkat profesionalisme dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan dan ditetapkan oleh Perusahaan. Profesionalisme seorang karyawan adalah kemampuan seorang dalam mengerjakan tugas. produktivitaskaryawan yang tinggi dapat dibuktikan dengan adanya pertama peningkatan kualitas karyawan, kedua berkurangnya absensi karyawan, ketiga penurunan perputaran tenaga kerja dan kualitas kehidupan kerja

yang dapat dilihat dari peningkatan tenaga kerja, peningkatan kepuasan kerja, penurunan stress dan penurunan kecelakaan kerja.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas karyawan, sehingga dapat dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya untuk meningkatkannya, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul :”Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (Ricky) Pekanbaru”.

1.2. Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah lingkungan kerja pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru.
2. Bagaimanakah produktivitas karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru.

2. Untuk mengetahui produktivitas karyawan PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru.

b. Manfaat Penelitian

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pimpinan dalam mengamati lingkungan kerja di PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah lingkungan kerja dan produktivitas.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.4. Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Telaah Pustaka dan Hipotesis

Pada bab ini akan diuraikan tentang pengertian lingkungan kerja, jenis lingkungan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, perencanaan lingkungan kerja, pengertian produktivitas, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, manfaat penilaian produktivitas, pengukuran produktivitas, hipotesis dan variabel penelitian

Bab III : Metode Penelitian dan Analisis Data

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi Perusahaan, visi dan misi perusahaan serta kegiatan perusahaan.

Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang lingkungan kerja, produktivitas karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Bab VI : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat termotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktivitas karyawan.

Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pimpinan perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan.

Menurut **Nitisemito (1996:193)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut **Syadam (1996:281)** Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan parasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat Bantu perusahaan, kebersihan,

pencapaian, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Pengertian lingkungan kerja menurut pendapat **Wursanto (2005:288)** adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarananya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja. Loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja di kalangan karyawan.

Sedangkan lingkungan kerja menurut **Lateiner dan Levine (1999: 52)** adalah kondisi dan situasi yang dapat ditemui dan dirasakan seseorang karyawan pada saat ia bekerja, juga berpengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja mereka.

Selanjutnya pengertian lingkungan kerja menurut **Handoko (1998:172)** adalah kondisi yang berada di sekeliling seseorang pada saat ia bekerja yang meliputi kondisi secara fisik dan kondisi secara non psikis.

Sementara itu **Simamora (2001:560)** berpendapat bahwa pengertian lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi yang berada di tempat yang dapat mempengaruhi perilaku atau sikap seseorang dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat berupa kondisi fisik seperti bangunan, peralatan maupun sarana dan prasarana lainnya sedangkan kondisi psikis berupa motivasi, rasa aman, tingkat kepuasan kerja dan loyalitas seseorang karyawan.

Oleh sebab itu selain faktor lingkungan kerja yang erat hubungannya dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan,

lingkungan kerja ini sangat mempengaruhi dan memegang peranan penting karena berhubungan dan dekat dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan secara umum dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Notoatmodjo (1998:89)** menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

2.2.1 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut **Notoatmodjo (1998)** Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik

dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2.2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut **Notoatmodjo (1998)** Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut **Nitisimito (1996:171-173)** perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Menurut **Tulus (1998:21)** yang mengutip pernyataan Woo Lee mengatakan bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama.

Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai

apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut **Nitisemito(1996: 110)** beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain adalah :

a. Pewarnaan

Pewarnaan yang baik pengaruhnya cukup besar terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan, untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat menimbulkan perasaan menyenangkan.

b. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja selain dapat mempengaruhi kesehatan, juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

c. Penerangan

Penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja, apalagi ruangan tersebut dipenuhi karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan memberikan kesegaran bagi para karyawan.

e. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Yang dimaksud rasa aman ini pada umumnya adalah rasa aman menghadapi masa depan. Dengan demikian, untuk menimbulkan rasa aman tersebut adanya jaminan masa depan.

f. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan banyak salah atau rusak dan akhirnya akan menimbulkan kerugian pada perusahaan.

Menurut **Siagian (2001:63)** Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik adapun hal-hal yang perlu diperhatikan adalah :

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang lega.
3. Ventilasi untuk pertukaran udara.
4. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
5. Tersedianya tempat-tempat untuk melakukan ibadah keagamaan.
6. Tersedianya tempat untuk melepas lelah.
7. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan yang nyaman dan mudah diperoleh.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik di perusahaan maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan guna mencapai tingkat produktivitas perusahaan.

2.4. Perencanaan Lingkungan Kerja

Menurut **Ahyari (1997:125)** Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu system produksi yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Segala mesin dan peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam pabrik menggunakan teknologi yang paling baru, yang berarti apabila para karyawan perusahaan tidak dapat bekerja dengan baik yang disebabkan karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja ini tidak berfungsi sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan baku menjadi produk, namun pengaruh dari lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut **Ahyari (1997:126)** Pabrik yang didirikan oleh perusahaan apapun, pada umumnya di harapkan dapat berproduksi dengan tingkat produktivitas yang tinggi, efisiensi kerja yang tinggi, dan biaya produksi yang dapat diusahakan menjadi serendah-rendahnya. Disamping teknologi, bahan baku, mesin dan peralatan produksi yang dipergunakan serta loyalitas dan keterampilan karyawan

yang bekerja didalam perusahaan yang bersangkutan tersebut, maka lingkungan kerja dalam hal ini akan mempunyai peranan yang cukup tinggi. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan yang bersangkutan akan dapat meningkatkan gairah kerja didalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Demikian juga sebaliknya, lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan akan dapat mengurangi gairah kerja dan menurunkan tingkat produktivitas kerja para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut.

Titik tolak perencanaan lingkungan kerja didalam suatu perusahaan ini adalah tingginya tingkat produktivitas kerja didalam perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian, perencanaan lingkungan kerja yang dilaksanakan untuk pabrik yang didirikan oleh perusahaan ini sama sekali bukan untuk tujuan-tujuan kemewahan. Adalah merupakan hal yang sangat keliru apabila didalam suatu perusahaan direncanakan lingkungan kerja dengan tujuan untuk kemewahan, atau pembelian fasilitas-fasilitas untuk kemewahan tanpa memperhatikan terdapatnya kenaikan tingkat produktivitas kerja dengan mempergunakan fasilitas tersebut. Oleh karena hal tersebut, maka didalam penyusunan perencanaan lingkungan kerja didalam perusahaan ini akan diusahakan untuk dipergunakannya fasilitas-fasilitas yang diperkirakan dapat mendorong tingkat produktivitas kerja dari para karyawan perusahaan tersebut.

Hal ini disebabkan oleh karena terdapat beberapa fasilitas di dalam perusahaan lebih dari yang diperlukan para karyawan perusahaan tersebut justru akan mengundang sebagian besar dari para karyawan perusahaan untuk berebut menikmati fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dengan demikian, para

karyawan perusahaan ini justru akan lebih memperhatikan masalah-masalah fasilitas perusahaan dibanding dengan pekerjaan yang menjadi beban tugasnya. Hal ini tentu akan mengakibatkan terdapatnya penurunan tingkat produktivitas kerja dari para karyawan perusahaan tersebut.

Menurut **Ahyari (1997:127)** Dalam hubungannya dengan pengadaan fasilitas perusahaan untuk memperbaiki lingkungan kerja para karyawan perusahaan ini, manajemen perusahaan yang bersangkutan hendaknya dapat menyusun suatu perencanaan yang cukup cermat agar fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan ini dapat benar-benar menaikkan tingkat produktivitas kerja, dan bukannya justru menurunkan tingkat produktivitas perusahaan.

Menurut **Ahyari (1997:128)** Untuk dapat merencanakan lingkungan kerja didalam suatu perusahaan dengan baik, maka manajemen perusahaan harus benar-benar mengetahui tentang lingkungan kerja yang dipersiapkan untuk perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilaksanakan dengan baik apabila manajemen perusahaan yang bersangkutan juga mengetahui unsur-unsur apa saja yang penting yang akan menentukan lingkungan kerja untuk para karyawan.

Secara umum lingkungan kerja didalam suatu perusahaan ini merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Namun demikian, untuk memperjelas masalah ini maka lingkungan kerja di dalam perusahaan ini akan dibagi lagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentukan lingkungan kerja yang lebih terperinci, yaitu :

a. Pelayanan Karyawan

Pelayanan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk pembentukan lingkungan kerja karyawan di dalam perusahaan. Dengan pelayanan karyawan (oleh perusahaan) yang baik, maka para karyawan akan memperoleh kepuasan dalam penyelesaian kerja yang dilaksanakan. Kepuasan yang diperoleh para karyawan dalam melaksanakan tugasnya ini akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dari para karyawan. Para karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan dimana mereka bekerja akan dapat menumbuhkan gairah kerja yang lebih tinggi, rasa tanggung jawab terhadap penyelesaian kerja yang lebih besar.

Sebaliknya para karyawan perusahaan yang tidak mendapat pelayanan yang semestinya, akan merasa sangat terpaksa di dalam penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Oleh karena di dalam menyelesaikan tugas yang di bebaskan ini kepada para karyawan merasa terpaksa, maka penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada para karyawan perusahaan tersebut menjadi kurang baik, serta terdapat kecenderungan para karyawan tersebut asal selesai bekerja saja. Tanggung jawab para karyawan pada umumnya rendah, para karyawan tersebut tidak memperoleh kepuasan di dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Demikian pula, apabila terdapat kesempatan kerja yang lain, maka pada umumnya para karyawan ini akan segera meninggalkan pekerjaannya untuk memperoleh pekerjaan di tempat lain yang diharapkan dapat memberikan lingkungan kerja yang lebih layak bagi para karyawan tersebut.

Pada umumnya pelayanan karyawan ini akan meliputi beberapa hal, yaitu pelayanan makan atau makanan, pelayanan kesehatan bagi para karyawan dan keluarganya, serta penyediaan kamar mandi di dalam pabrik dimana para karyawan tersebut bekerja yang sesuai dengan kemampuan perusahaan tersebut.

b. Kondisi kerja

Faktor lain yang ikut menentukan lingkungan kerja dalam perusahaan ini adalah suatu hal yang disebut dengan kondisi kerja. Kondisi kerja ini merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Hal ini akan meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising, fasilitas kantor, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja para karyawan di perusahaan.

Kondisi kerja yang tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan tingkat produktifitas kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan. Sebagai salah satu contohnya adalah kurangnya fasilitas kerja seperti mesin service kendaraan sepeda motor, alat- alat bengkel, dan ketersediaan suku cadang dan spart part sepeda motor agar para pekerja dapat bekerja dengan ketersediaan alat yang lengkap sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik dan konsumen juga merasa puas, selain itu juga ketersediaan alat- alat kantor seperti komputer sangat perlu bagi para karyawan administrasi untuk mengerjakan tugas kantor dan juga mencatat laporan penting lainnya, sehingga proses informasi dan data- data yang penting lainnya dapat di simpan di kornputer kantor, baik mengenai transaksi penjualan maupun yang lainnya.

c. Hubungan karyawan di dalam perusahaan

Faktor lain di dalam lingkungan kerja dalam perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan. Hubungan karyawan ini juga akan ikut menentukan tingkat produktivitas kerja dari para karyawan tersebut. Hubungan karyawan yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktivitas kerja para karyawan perusahaan. Hal ini di sebabkan oleh karena di dalam penyelesaian tugas-tugasnya para karyawan akan merasa terganggu atau di ganggu dengan hal- hal lain sebagai akibat dari tidak serasinya hubungan karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Menurut **Ahyari (1997:128-131)** Di dalam rangka perwujudan hubungan karyawan yang serasi ini, peranan manajemen perusahaan yang bersangkutan akan sangat di harapkan kehadirannya. Perhatian dan pengarahan pimpinan perusahaan yang cukup akan dapat mendorong terciptanya hubungan karyawan yang serasi. Di dalam hal ini manajemen perusahaan yang bersangkutan sangat perlu untuk mempertimbangkan motivasi kerja karyawan dan mendorongnya untuk keperluan yang positif. Tanpa adanya perhatian dari manajemen perusahaan yang bersangkutan, maka hubungan karyawan ini akan menjadi kurang serasi dan sebagai akibatnya tingkat produktivitas kerja dari perusahaan tersebut akan mengalami penurunan.

2.5. Pengertian Produktivitas

Menurut **Mulyadi(2006:66)** Peningkatan kualitas pekerja yang dicerminkan oleh tingkat pendidikan rata-rata yang semakin baik, memberi dampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja, begitu pula dengan upaya peningkatan keterampilan dan pelatihan tenaga kerja yang disertai dengan penerapan teknologi yang sesuai, berdampak pula terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Menurut **Handoko (2001:25)** Produktivitas merupakan salah satu dari beberapa perkembangan baru dalam manajemen personalia dan sumber daya manusia yang penting. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Misalnya saja, “produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Menurut **Sinungan (2005:12)** Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang”

Dalam pembahasan ini saya selaku penulis akan membahas tentang pengertian produktivitas dari berbagai pakar manajemen.

Produktivitas kerja pegawai mengandung pengertian adanya kemampuan pegawai untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi sikap mental bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, hari esok harus lebih baik

dari hari ini. Sikap kerja yang demikian ini akan tetap melekat dalam diri pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Penilaian terhadap produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui pelaksanaan kerja yang relatif baik, sikap kerja, tingkat keahlian dan disiplin kerja. Dan untuk mengukur produktivitas kerja pegawai itu sendiri harus mencakup aspek kuantitas dan kualitas pekerjaannya.

Menurut **Siagian (1992:54)** produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan kerja yang optimal bahkan kalau mungkin maksimal. Kemampuan yang dimaksud dalam definisi tersebut tidak hanya berhubungan dengan sarana dan prasarana, tetapi juga berhubungan dengan pemanfaatan waktu dan sumber daya manusia.

Menurut **Hadari (1990:108)** produktivitas kerja lebih ditekankan pada ukuran daya guna dalam melaksanakan pekerjaan, yang menyentuh aspek ketepatan, kecermatan dan sikap terhadap pekerjaan. Ketepatan dan kecermatan dihubungkan dengan keterampilan dan keahlian dalam mempergunakan metode atau cara bekerja dan peralatan yang tersedia.

Sehubungan dengan itu produktivitas kerja dikatakan tinggi jika prosesnya berlangsung menurut prosedur dan mekanisme yang tepat dan cermat atau yang dinilai terbaik dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hasil kerja personel secara kuantitatif tidak segera dapat diamati, namun ketepatan dan kecermatan mempergunakan metode atau alat.

Sebagai indikator yang dapat menjamin kualitas hasil yang akan tercapai selalu dapat diamati. Dalam keadaan seperti itu berarti daya guna (efisiensi) kerja, dapat juga berarti produktivitas kerja. Dengan kata lain pekerjaan yang dilaksanakan secara berdaya guna, merupakan juga pekerjaan yang produktif.

Produktivitas erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hasil kerja pegawai tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Kemudian dalam hal ini dikemukakan beberapa faktor sebagaimana yang dinyatakan sebagai indikator dari produktivitas kerja antara lain:

a. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang pegawai dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Kualitas bagi hampir semua orang tampaknya berarti kualitas tinggi. Kualitas semakin tinggi berarti semakin baik. Lalu timbul pertanyaan, apakah orang-orang sesungguhnya menginginkan segala sesuatu berkualitas setinggi mungkin. Seorang pegawai sebagai sumber daya yang menjalankan dan melaksanakan manajemen di suatu organisasi harus memiliki kehidupan kerja yang berkualitas. Kehidupan kerja yang berkualitas yaitu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhannya dengan bekerja di dalam organisasi.

Dan kemampuan untuk hasil tersebut menurut *Deslery* yang dikutip oleh **Dharma** bergantung apakah terdapat adanya:

1. Perlakuan yang fair, adil dan sportif terhadap pegawai.
2. Kesempatan bagi pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
3. Komunikasi terbuka dan saling mempercayai diantara sesama pegawai.
4. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka.
5. Kompensasi yang cukup fair.
6. Lingkungan yang aman dan sehat.

b. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Rasio kuantitas pegawai harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan perimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja di dalam organisasi tersebut.

c. Ketepatan waktu

Menurut **Dharma (1995:476)** Masyarakat berbeda-beda dalam menilai waktu. Misalnya budaya barat menganggap waktu sebagai suatu sumber daya yang langka, “waktu adalah uang” dan harus digunakan secara efisien. Beberapa budaya lain mengambil suatu pendekatan yang lain lagi terhadap waktu. Mereka memfokuskan pada masa lalu misalnya mengikuti tradisi mereka dan berusaha melestarikan praktek-praktek historisnya. Pengetahuan akan orientasi waktu yang

berlainan dari budaya-budaya tersebut dapat memberikan wawasan ke dalam pentingnya tenggang waktu, apakah perencanaan jangka panjang dan dipraktekkan secara meluas, pentingnya pengawasan kerja dan apakah yang menyebabkan keterlambatan-keterlambatan. Berangkat dari hal diatas, seorang pegawai harus memiliki paham tersebut yang memandang waktu sebagai sumber daya yang harus benar-benar dipergunakan dengan tepat dan mempraktekkan pada tugas-tugasnya yaitu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan orang tepat pada waktu yang ditentukan serta mengutamakan prinsip efisien. Disini peran pimpinan melakukan pengawasan dan mengkoordinasi pegawainya ketika dalam melaksanakan tugas serta harus peka terhadap penyebab kendala-kendala jika pegawainya melaksanakan tugas tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan

d. Semangat kerja

Menurut **Moekijat(1997:31)** menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. Semangat kerja sangat penting bagi organisasi karena (1) semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3)

semangat kerja yang tinggi otomatis membuat pegawai akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan pegawai akan pindah bekerja ke tempat lain, (4) semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada .

e. Disiplin kerja

Dalam melaksanakan disiplin kerja, disiplin yang baik dapat diukur dalam wujud:

1. Pimpinan atau pegawai datang dan pulang kantor tepat pada waktu yang ditentukan.
2. Menghasilkan pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas yang memuaskan.
3. Melaksanakan tugas penuh dengan semangat.
4. Mematuhi semua peraturan yang ada.

Menurut **Sinungan (2003:115)** Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sinungan yang menyatakan disiplin adalah sikap kewajiban dari seseorang/kelompok orang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan keputusan yang telah ditetapkan dan disiplin juga dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja, menghargai waktu dan biaya dari teori tersebut selain mematuhi peraturan-peraturan yang ada, disiplin juga dapat diwujudkan dengan menghargai waktu yaitu dengan mendisiplinkan diri untuk selalu tepat waktu, tenaga yaitu adanya usaha yang optimal dalam melaksanakan tugas, serta biaya seefisien mungkin sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang ada.

Menurut **Hasibuan (2005:126)** Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input), dimana outputnya harus punya nilai tambah. Adapun teknik pengerjaannya yang lebih baik adalah:

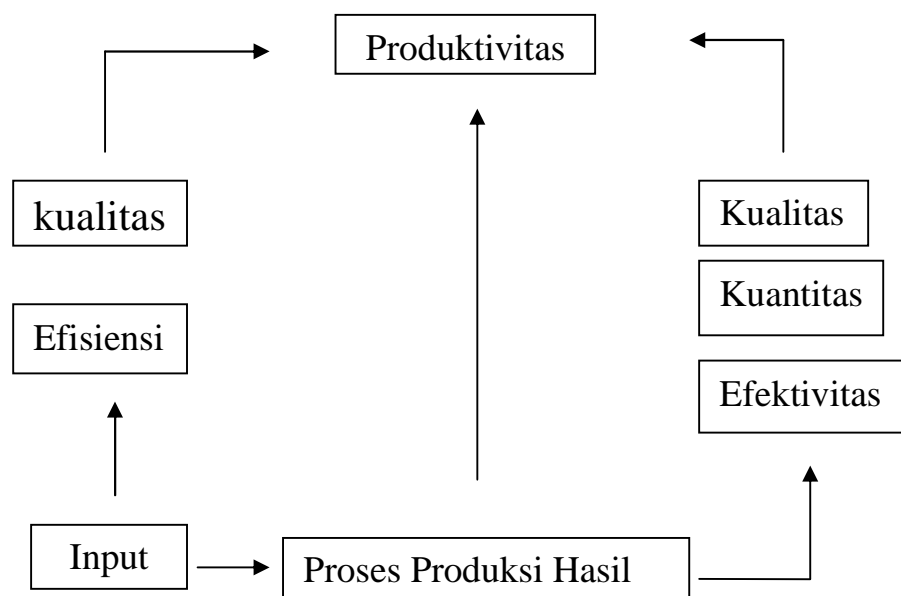
Menurut **Dewan Produktivitas Nasional** Produktivitas mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Sedangkan secara umum seperti yang banyak terdapat dalam buku-buku teks tentang produktivitas, produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang di capai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain bahwa produktivitas mempunyai dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi yang kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerja tersebut dilaksanakan.

Menurut **Umar(1998:121)** Produktivitas sangat terkait dengan efisiensi dan kualitas, hal ini dapat dirangkaikan dalam skema sebagai berikut:

Gambar.2.1

Skema Produktivitas



Sumber : *Husein Umar, Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*

Menurut **Moekijat(1990:97)** Produktivitas Kerja adalah Orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu yang mempunyai kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa. Secara umum, pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat di bedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

Menurut **Moekijat (1990:98)** Pertama, Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

Kedua, perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian secara relative. Ketiga, perbandingan pelaksanaan sekarang dengan target, inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Menurut **Greenberg** Mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai: perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan-kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

Menurut **Sinungan(2005:16)** Dalam berbagai referensi yang penulis kemukakan diatas terdapat banyak sekali pengertian mengenai produktivitas yang dapat di kelompokkan menjadi tiga yaitu:

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah *ratio* dari pada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan.
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset; manajemen; dan tenaga kerja.

2.6. Pentingnya Peningkatan Produktivitas

Menurut **Sinungan(2005:9)** Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai “kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa-jasa”.

Menurut **Sedarmayanti (1995:64)** untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Menurut **Indrastuti dan Tanjung (2008:49)** Perusahaan yang memiliki produktivitas yang tinggi dan cenderung meningkat, berarti perusahaan tersebut bekerja lebih efisien, sehingga mampu bersaing di pasar. Hal ini akan menyebabkan kelangsungan hidup perusahaan lebih terjamin. Selain itu peningkatan produktivitas bagi tenaga kerja diharapkan dapat meningkatkan kompensasi yang akan diterimanya. Secara makro produktivitas akan membawa kesejahteraan dan peningkatan pertumbuhan ekonomi.

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam kinerja karyawan yaitu:

1. Disiplin kerja, dalam melaksanakan kegiatan sangat diperlukan keteraturan pelaksanaan tugas dan fungsi untuk setiap bagian atau untuk setiap personil dengan memperhatikan disiplin waktu yang harus ditaati.
2. Tenaga kerja yang terampil, skill dalam hal peningkatan kualitas dan kuantitas kerja seoptimalnya sehingga pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan konsumen dan produsen.
3. Fasilitas kerja, penggunaan peralatan kerja yang baik yang serba otomatis akan dapat memberikan hasil yang efektif dan efisien
4. Biaya, merupakan faktor penting dalam mewujudkan sasaran dalam hasil pekerjaan.

Menurut **Umar (2005:11)** ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah: Sikap kerja, Tingkat keterampilan, Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, Manajemen produktivitas, Efisiensi tenaga kerja, Kewiraswastaan.

Menurut **Umar (2005:12)** Adapun ciri-ciri dari individu yang produktif dari Erichh dan Gilmore, yaitu: Tindakannya konstruktif, Percaya diri, Mempunyai rasa tanggung jawab, Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, Mempunyai pandangan kedepan, Mampu menyelesaikan permasalahan, Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah, Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan, Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Adapun penjelasan pertimbangan-pertimbangan dari faktor-faktor produktivitas jika dipandang sebagai sub-sistem untuk menunjukkan dimana potensinya dan cadangannya disimpan adalah sebagai berikut:

a. Manusia

1. Kuantitas
2. Tingkat keahlian
3. Latar belakang kebudayaan dan pendidikan
4. Kemampuan, sikap
5. Minat
6. Struktur pekerjaan, keahlian dan umur (kadang-kadang jenis kelamin)
dari angkatan kerja

b. Modal

1. Modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan strukturnya)
 2. Teknologi R dan D (Research dan Development) = Litbang
 3. Bahan baku (volume dan standard)
- c. Metode atau proses
1. Tata ruang tugas
 2. Penanganan bahan baku penolong dan mesin
 3. Perencanaan dan pengawasan produksi
 4. Pemeliharaan melalui pencegahan
 5. Teknologi yang memakai cara alternatif
- d. Lingkungan organisasi internal
1. Organisasi dan perencanaan
 2. System manajemen
 3. Kondisi kerja (fisik)
 4. Iklim kerja (sosial)
 5. Tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan
 6. System insentif
 7. Kebijakan personalia
 8. Gaya kepemimpinan
 9. Ukuran perusahaan (ekonomi skala).
- e. Produksi
1. Kuantitas

2. Kualitas
3. Ruang produksi
4. Spesialisasi produksi

f. Umpan balik

Menurut **Sinungan (2005:58)** Dalam pengertian umum umpan balik adalah informasi yang ada pada hubungan timbal balik masukan (input) dan hasil (output) dalam perusahaan. Dengan kata lain, umpan balik menunjukkan bagai mana masyarakat menilai kuantitas dan kualitas produksi (hasil) berapa banyaknya uang yang harus dibayarkan dan dari sudut lain berapa banyak yang mau dibayarkan untuk masukan-masukan utamanya (tenaga kerja dan modal) dimana masyarakat menawarkan pada perusahaan. Dari sudut pandangan ini umpan balik dapat dipertimbangkan sebagai pengukuran produktivitas.

2.7. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut **siagian (2001:121-134)** faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah:

1. Tingkat upah dan gaji yang diterima karyawan.
2. Sifat tugas yang dilaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan kerja, pekerjaan harus dapat dilaksanakan karyawan dengan baik. Jika pimpinan menyesuaikan dengan tingkat pendidikan, keahlian dan pengalaman kerja karyawan.
3. Kemampuan organisasi dalam memberikan penghargaan yang wajar tanpa membahayakan kelangsungan hidup organisasi.
4. Iklim kerja yang terdapat dalam perusahaan.

5. Syarat kerja lainnya, seperti kondisi kerja, hubungan kerja, dan manajemen organisasi.
6. Keselamatan kerja. Upaya untuk melindungi pekerja dari luka-luka yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan, penyebab utama kecelakaan kerja yaitu peralatan teknis tidak memadai, kondisi kerja tidak baik dan akibat kelalaian manusia.
7. Jaminan sosial. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan jaminan yang diberikan pemerintah bagi karyawan meliputi: jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, jaminan hari tua. Perusahaan harus mendaftarkan karyawannya menjadi peserta jamsostek.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut **(Gomes, 2001: 160)**:

1. Knowledge (Ilmu pengetahuan)
2. Skills (Keahlian)
3. Abilities (Kemampuan)
4. Attitudes (Sikap)
5. Behaviors (Perilaku)

Selain itu diketahui juga bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah:

- a. Kualitas dan kemampuan tenaga kerja, menyangkut human resources capability yang menyangkut kompetensi, status dan peran dari karyawan yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan, motivasi tenaga kerja, gizi dan kesehatan.

- b. Sarana pendukung, karyawan yang berada dalam kondisi kekurangmampuan dan memerlukan adanya saran pendukung untuk melakukan suatu pekerjaan seperti adanya lingkungan kerja, kesejahteraan tenaga kerja.
- c. Supra sarana, merupakan kondisi pelengkap dalam pelaksanaan pekerjaan dari suatu perusahaan yang terdiri dari kebijaksanaan pemerintah, hubungan industrial, kemampuan manajemen.

2.8. Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis mengangkat judul ini, telah dilakukan juga penelitian sebelumnya antara lain oleh:

1. Lilik Khoiriyah, 2009 dengan judul : **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas karyawan pada CV. Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta**. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta yang berjumlah 100 orang. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan: $Y = 0,384 + 0,515$ yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,643, ini berarti 64,3% variabel Produktivitas karyawan. dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja. Sisanya sebesar 35,7% dijelaskan oleh variabel lain, misalnya motivasi kerja, komunikasi, sarana dan prasarana, dan jenjang karir. Kesimpulannya adalah: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan. CV. Aji Bali Jayawijaya. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh thitung $X = 6,142$ diterima pada

taraf signifikansi 5%. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan. CV. Aji Bali Jayawijaya. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh Fhitung sebesar 87,424 diterima pada taraf signifikansi 5% dan Hasil perhitungan sumbangan relatif dan sumbangan efektif menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 64,3%.

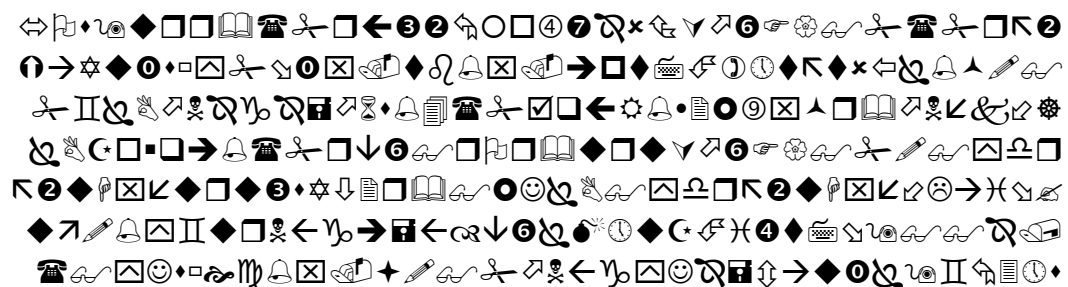
2. Resyania Ramadhani (2007) dengan judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan. pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.** Dari hasil perhitungan maka penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja angka koefisien regresi parsialnya sebesar 0,564. Artinya jika terjadi peningkatan lingkungan kantor sebesar 1% maka Produktivitas karyawan. meningkat sebesar 5,64%. Dari keterangan diatas maka variable lingkungan kerja merupakan faktor yang dominan mempengaruhi Produktivitas karyawan. Dari hasil perhitungan diperoleh juga nilai R² sebesar 0,701, hal ini berarti faktor lingkungan kerja dan berpengaruh sebesar 70,10% terhadap Produktivitas karyawan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru sedangkan sisanya sebesar 20,90% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.
3. Muhammad Rizal (2005) dengan judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada TAS ARS (Three Ray) Bandung.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh atau signifikansi kondisi kerja, pelayanan karyawan, hubungan

karyawan dan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan TAS ARS (Three Rey) Bandung serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau signifikansi antara kondisi kerja, pelayanan karyawan, hubungan karyawan terhadap Produktivitas karyawan pada Perusahaan TAS ARS (Three Rey) Bandung.

2.9. Pandangan Islam Mengenai Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja

a. Pandangan Islam tentang Lingkungan Kerja

Melalui Kitab Suci Al-Quran, Allah telah memberikan informasi spiritual kepada manusia untuk bersikap ramah terhadap lingkungan. Informasi tersebut memberikan sinyalaman bahwa manusia harus selalu menjaga dan melestarikan lingkungan agar tidak menjadi rusak, tercemar bahkan menjadi punah, sebab apa yang Allah berikan kepada manusia semata-mata merupakan suatu amanah. Melalui Kitab Suci yang Agung ini (Al-Quran) membuktikan bahwa Islam adalah agama yang mengajarkan kepada umatnya untuk bersikap ramah lingkungan. Firman Allah SWT Di dalam Al-Quran sangat jelas berbicara tentang hal tersebut. Sikap ramah lingkungan yang diajarkan oleh agama Islam kepada manusia dapat dirinci sebagai berikut: 1. Agar manusia menjadi pelaku aktif dalam mengolah lingkungan serta melestarikannya Perhatikan surat Ar Ruum ayat 9 dibawah ini :





Artinya : Dan apakah mereka tidak mengadakan perjalanan di muka bumi dan memperhatikan bagaimana akibat (yang diderita) oleh orang-orang sebelum mereka? orang-orang itu adalah lebih kuat dari mereka (sendiri) dan telah mengolah bumi (tanah) serta memakmurkannya lebih banyak dari apa yang telah mereka makmurkan. Dan telah datang kepada mereka rasul-rasul mereka dengan membawa bukti-bukti yang nyata. Maka Allah sekali-kali tidak berlaku zalim kepada mereka, akan tetapi merekalah yang berlaku zalim kepada diri sendiri. Pesan yang disampaikan dalam surat Ar Ruum ayat 9 di atas menggambarkan agar manusia tidak mengeksploitasi sumber daya alam secara berlebihan yang dikhawatirkan terjadinya kerusakan serta kepunahan sumber daya alam, sehingga tidak memberikan sisa sedikitpun untuk generasi mendatang. Untuk itu Islam mewajibkan agar manusia menjadi pelaku aktif dalam mengolah lingkungan serta melestarikannya. Mengolah serta melestarikan lingkungan tercermin secara sederhana dari tempat tinggal (rumah) seorang muslim. Rasulullah SAW menegaskan dalam sebuah Hadits yang diriwayatkan oleh Thabrani : Dari Abu Hurairah : jagalah kebersihan dengan segala usaha yang mampu kamu lakukan. Sesungguhnya Allah menegakkan Islam di atas prinsip kebersihan. Dan tidak akan masuk syurga, kecuali orang-orang yang bersih (HR. Thabrani). Dari Hadits di atas memberikan pengertian bahwa manusia tidak boleh kikir untuk membiayai diri dan lingkungan secara wajar untuk menjaga kebersihan agar kesehatan diri dan keluarga/masyarakat kita terpelihara. Demikian pula, mengusahakan penghijauan di sekitar tempat tinggal dengan menanamkan pepohonan yang bermanfaat untuk

kepentingan ekonomi dan kesehatan, disamping juga dapat memelihara peredaran suara yang kita hisap agar selalu bersih, bebas dari pencemaran. Dalam sebuah Hadits disebutkan: Tiga hal yang menjernihkan pandangan, yaitu menyaksikan pandangan pada yang hijau lagi asri, dan pada air yang mengalir serta pada wajah yang rupawan (HR. Ahmad) 2. Agar manusia tidak berbuat kerusakan terhadap lingkungan Di dalam surat Ar Ruum ayat 41 Allah SWT memperingatkan bahwa terjadinya kerusakan di darat dan di laut akibat ulah manusia. Artinya: Telah nampak kerusakan di darat dan di laut disebabkan karena perbuatan tangan manusia, supaya Allah merasakan kepada mereka sebahagian dari (akibat) perbuatan mereka, agar mereka kembali (ke jalan yang benar). Serta surat Al Qashash ayat 77 menjelaskan sebagai berikut: Artinya Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. Firman Allah SWT di dalam surat Ar Ruum ayat 41 dan surat Al Qashash ayat 77 menekankan agar manusia berlaku ramah terhadap lingkungan (*environmental friendly*) dan tidak berbuat kerusakan di muka bumi ini.

b. Pandangan Islam tentang Produktivitas Kerja

Prinsip dasar ekonomi islam adalah keyakinan kepada Allah SWT sebagai *Raab* dari alam semesta. Ikrar akan keyakinan ini menjadi pembuka kitab suci umat islam, QS. Yunus (10) ayat 4:

﴿فَمَا تَدْرِي أَيُّكُمْ يَرْجِعُ إِلَىٰ رَبِّهِ لِيُنزِلَ عَلَيْهِ مِن سَحَابٍ مِّمَّنْ رَحْمَتِي وَهُوَ يُرْسِلُ الْعَصْفَرِ﴾
 ﴿فَمَا تَدْرِي أَيُّكُمْ يَرْجِعُ إِلَىٰ رَبِّهِ لِيُنزِلَ عَلَيْهِ مِن سَحَابٍ مِّمَّنْ رَحْمَتِي وَهُوَ يُرْسِلُ الْعَصْفَرِ﴾
 ﴿فَمَا تَدْرِي أَيُّكُمْ يَرْجِعُ إِلَىٰ رَبِّهِ لِيُنزِلَ عَلَيْهِ مِن سَحَابٍ مِّمَّنْ رَحْمَتِي وَهُوَ يُرْسِلُ الْعَصْفَرِ﴾

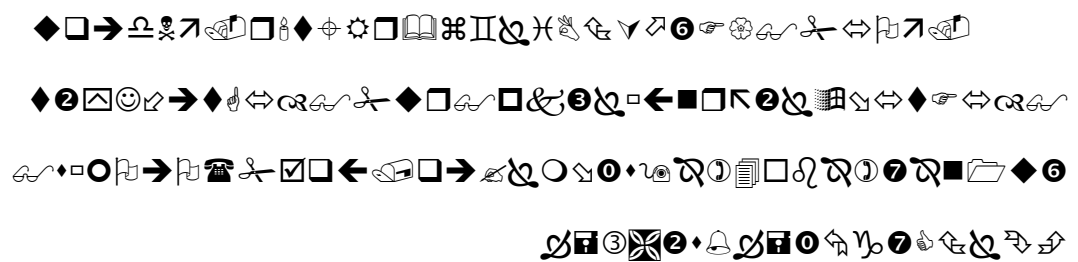
Artinya: *Kemudian kami jadikan kamu pengganti-pengganti (mereka) di muka bumi sesudah mereka, supaya kami memperhatikan bagaimana kamu berbuat.*

Islam juga mengajarkan bahwa sebaik-baik orang adalah orang yang banyak mamfaatnya bagi orang lain atau masyarakat. Fungsi beribadah dalam arti luas ini tidak mungkin dilakukan bila seseorang tidak bekerja atau berusaha. Dengan demikian, bekerja dan berusaha itu menempati posisi dan peranan yang sangat penting dalam islam. Sangatlah sulit untuk membayangkan yang tidak bekerja dan berusaha, terlepas dari bentuk dan jenis pekerjaannya, dapat menjelaskan fungsi sebagai *khalifatullah* dan bias memakmurkan bumi serta bermamfaat bagi masyarrakat. Dalam peran sebagai *khalifatullah* yang membbawa *rahmatan lil alamin* inilah, seseorang produsen tentu tidak akan mengabaikan masalah eksternalitas seperti pencemaran.

Bagi Islam, memproduksi sesuatu bukanlah sekedar untuk di konsumsi sendiri atau dijual ke pasar. Dua motivasi itu belum cukup, karena masih terbatas pada fungsi ekonomi. Islam secara khas menekankan bahwa setiap kegiatan produksi harus pula mewujudkan fungsi sosial.

Pada prinsipnya Islam juga lebih menekankan berproduksi demi untuk memenuhi kebutuhan orang banyak, bukan hanya sekedar memenuhi segelintir orang yang memiliki uang, sehingga memiliki daya beli yang baik. Karena itu bagi islam, produksi yang surplus dan berkembang baik secara kuantitatif maupun kualitatif, tidak dengan sendirinya menindikasikan kesejahteraan bagi masyarakat. Apakah artinya produk yang menggunung jika hanya bisa didistribusikan untuk segelintir orang yang memiliki uang banyak.

Sebagai modal dasar berproduksi, Allah telah menyediakan bumi beserta isinya bagi manusia, untuk diolah bagi kemaslahatan bersama seluruh umat manusia. Surat Huud ayat 61:



Artinya: Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya[726], Karena itu mohonlah ampunan-Nya, Kemudian bertobatlah kepada-Nya, Sesungguhnya Tuhanku amat dekat (rahmat-Nya) lagi memperkenankan (doa hamba-Nya)."

Bumi adalah lapangan sedangkan manusia adalah pekerja penggarapnya yang sungguh sebagai wakil dan sang Pemilik Lapangan tersebut. Untuk menggarap dengan baik, Sang Pemilik member modal awal berupa fisik materi yang terbuat dari tanah yang kemudian ditiupkannya roh dan diberikan ilmu.

(Mustafa Dkk 2007:85).

2.10. Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teoritis dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diambil penulis adalah : “Diduga Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru.“

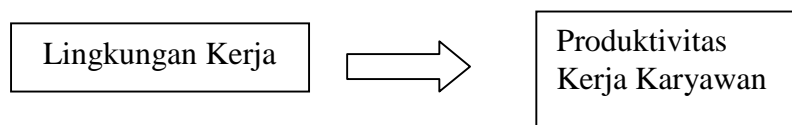
2.11. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah :

1. Lingkungan Kerja (X)
2. Produktivitas (Y)

2.12. Model Penelitian

Model dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



2.13. Operasional Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
<p>Lingkungan Kerja:</p> <p>Lingkungan dimanapara karyawanmelaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, yangdibagi-bagi menjadibeberapa bagian atauaspek pembentuklingkungan kerja</p> <p>Sumber : Ahyari, 1998 :128)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ruangan - Penerangan - Bunyi Ribut - Keadaan Udara - Warna - Bau-bauan - Hubungan kerja antara karyawan - Hubungan kerja karyawan dengan pimpinan 	Ordinal
<p>Produktivitas :</p> <p>Adalah tingkat efisiensi dalam memproduksi barang- barang atau jasa- jasaatau produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber- sumber dalam memproduksi barang-barang. (Muchdarsyah Sinungan,2005 : 12)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas pekerjaan - Kuantitas pekerjaan - Ketepatan waktu - Keselamatan kerja - Disiplin kerja - jaminan sosial - kemampuan manajemen 	Ordinal

	- penghargaan	Ordinal
--	---------------	---------

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru, yang berlokasi di jalan kampung sukaramai no. 63 Pekanbaru.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu:

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru seperti tanggapan responden mengenai lingkungan kerja terhadap produktivitas pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan yang diperoleh dari PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru yang ada hubungannya dengan penelitian ini, diantaranya seperti data jumlah karyawan, sejarah pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab karyawan dan aktifitas pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan penulis dalam usaha pengumpulan data adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara adalah metode pengumpulan data dimana penulis melakukan wawancara langsung, atau Tanya jawab langsung kepada pimpinan pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru yang juga akan dijadikan jawaban responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.
- b. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang merupakan karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru, yang berjumlah 146 orang. Namun karena keterbatasan waktu dan dana, maka penulis menggunakan sampel dengan teknik random sampling dengan teknik proporsional menurut **Arikunto (1994)** dengan rumus :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

$$n = \text{Sampel}$$

$$N = \text{Populasi}$$

$$d = \text{Presisi yang ditetapkan}$$

$$= \frac{146}{146 (0.10)^2 + 1}$$

$$= \frac{146}{146 (0.100) + 1}$$

$$= \frac{146}{2.46}$$

$$= 59.34 \text{siswa}$$

$$= \text{dibulatkan menjadi } 60$$

Sebanyak 60 orang dari jumlah populasi

1.5. Uji Kualitas Data

Menurut **Iskandar (2010 :68)** kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas.

1). Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya di ukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *corrected item total correlation* atau nilai r hitung harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai r hitung lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (**Iskandar (2010 : 69)**).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang realibel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60 .

3) Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi.

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel devenden dengan variabel indevenden mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yanh baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

1.6. Regresi Linier Sederhana

Dalam menganalisis data, terhadap data yang dikumpulkan penulis menggunakan metode deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan data yang didapat dari responden dan dilakukan pengolahan data. Kemudian ditabulasikan, selanjutnya diuraikan untuk mendapatkan kesimpulan.

Dan kemudian dilanjutkan untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel bebas terhadap Produktivitas, digunakan analisis statistik yaitu regresi sederhana. Adapun rumus dari regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx + v$$

Dimana :

Y = Produktivitas

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = Lingkungan kerja

ε = Epsilon (variabel pengganggu)

a. Menentukan koefisien korelasi (r).

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh karena variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas.

b. Menentukan koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel tak bebas (Y) dapat dipengaruhi variabel bebas (X).

c. Menentukan pengujian hipotesis terdiri dari :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang berarti antara lingkungan kerja terhadap produktivitas

H_1 : Ada pengaruh yang berarti antara lingkungan kerja terhadap produktivitas

d. Melakukan uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas (Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas).

Uji t akan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika t hitung $>t$ tabel maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, tapi jika t hitung $<t$ tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal(kualitatif). Untuk ini digunakan skor yang berpedoman pada skala Likert berikut:

Sangat setuju : bobot/ nilai = 5

Setuju : bobot/nilai = 4

Kurang setuju : bobot/ nilai = 3

Tidaksetuju : bobot/nilai = 2

Sangat tidak setuju : bobot/ nilai = 1

Setelah diketahui hasil angket yang disebarkan, kemudian dibuat persentasenya dengan Criteria sebagai berikut:

Jika memiliki kesesuaian 81-100% : sangat baik

Jika memiliki kesesuaian 61-80% : baik

Jika memiliki kesesuaian 41-60% : cukup

Jika memiliki kesesuaian 21-40% : kurang

Jika memiliki kesesuaian 0-20% : kurang sekali

Untuk memudahkan dan memberikan hasil secara akurat dan pasti maka dalam melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program komputer SPSS (*Statistic for Product and Service Sollutions*) untuk mencari pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru adalah merupakan perusahaan industri dan perdagangan yang mengelola bahan baku karet alam menjadi bahan setengah jadi (ojol) dan sia (lumb) berupa karet kering yang sesuai dengan Standard Indonesia Rubber Nomor 20 (SIR 20) dan Sheet. Hasil perusahaan tersebut di ekspor ke negara-negara Amerika, Singapore, Korea Selatan, Australia, Jepang, melalui pelabuhan ekspor Belawan, Tanjung Periuk, Padang, Singapore, Pekanbaru.

Menurut sejarahnya PT. RICRY Pekanbaru, didirikan pada tanggal 28 Februari 1969, dengan Akte Pendirian No. 93, melalui Notaris jalan Siregar yang beralamat di Jakarta.

Pada bulan april 1969, perusahaan mulai memproduksi Crumb Rubber dengan izin dari Menteri Perdagangan atas persetujuan dari Menteri Pertanian yang bernomor, No. 84/KP/IV/69 yang berkapasitas produksi sebanyak 6.000 ton per tahun.

Setelah perusahaan berjalan beberapa tahun kemudian perusahaan secara fisik telah dapat meningkatkan hasil produksinya, sehingga pada tahun 1973 telah diberikan izin perluasan pertama dari Menteri Perindustrian dengan No. 99/DD/CR/XI/73, tertanggal 21 Nopember 1973 yang berkapasitas produksi 2.000 ton/tahun.

Dengan kerja yang giat dan dengan hasil yang cukup memadai maka pada tanggal 14 Desember 1976, perusahaan telah mendapat izin perluasan dari menteri perindustrian yang bernomor, No. 20/DJ/CR/XII/76, yang berkapasitas produksi 12.000 ton/tahun.

Kemudian pada tanggal 23 Mei 1988 perusahaan telah mendapat izin perluasan kembali dari menteri perindustrian yang bernomor, No. 154/DJAI/IUT-D.IV/1989 yang berkapasitas produksi 17.000 ton pertahun, hingga saat ini PT. RICRY telah berproduksi secara riil sebanyak 20.000 ton pertahun.

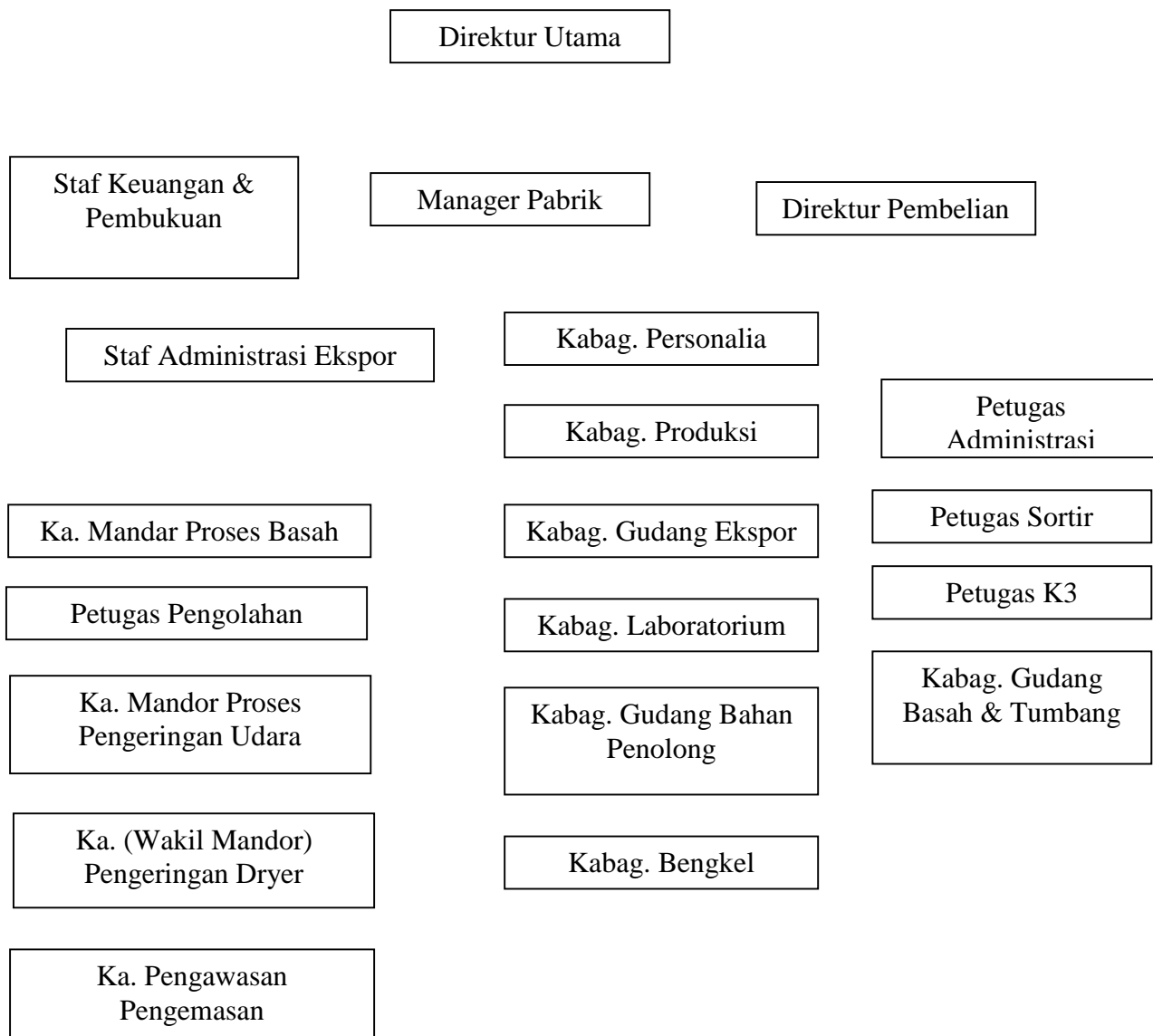
Selanjutnya pada tanggal 30 juli 1991, Menteri Perindustrian atas nama Presiden RI. Perusahaan telah diresmikan untuk perluasan pabrik dan mengembangkan usahanya diseluruh daerah di Indonesia.

4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Jika diperhatikan struktur organisasi yang disusun oleh manajemen PT. RICRY Pekanbaru ini maka bentuk struktur organisasi yang dipergunakan oleh perusahaan tersebut adalah berbentuk struktur organisasi garis lurus. Hal ini dapat terlihat dari pimpinan tertinggi dipegang oleh direktur utama. Direktur utama dibantu oleh staf keuangan dan pembukuan, manajer pabrik dan direktur pembelian. Manajer pabrik dan direktur pembelian dibantu pula oleh beberapa kepala bagian dan kepala unit. Wewenang dan tanggung jawab dimulai dari direktur utama sampai kepada karyawan bawah pada perusahaan, dan setiap karyawan bertanggung jawab kepada atasan masing-masing secara bertingkat.

Untuk lebih jelasnya bentuk organisasi dan bagian-bagian yang terlibat langsung dalam kegiatan yang dijalankan oleh PT. RICRY Pekanbaru. Maka dapat diperhatikan pada gambar dibawah ini.

Gambar III.1
Struktur Organisasi
PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY)
Pekanbaru



Tugas pokok dan tanggung jawab dari masing-masing pejabat yang terlibat didalam kegiatan perusahaan PT. RICRY Pekanbaru dapat diterangkan sebagai berikut:

1. Direktur Utama

Secara garis besarnya tugas pokok dan tanggung jawab direktur utama perusahaan ini adalah:

- a. Menentukan arah dan kebijaksanaan serta rencana dan cara kerja yang sesuai dengan pengarahan yang telah ditetapkan.
- b. Memberikan tugas-tugas pokok kepada masing-masing staf bawahannya.
- c. Mengawasi dan mengkoordinasi kegiatan operasi dan keuangan perusahaan.
- d. Menerima pertanggung jawaban dari masing-masing staf bawahannya atas pelaksanaan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Direktur utama membawahi tiga staf yaitu staf keuangan dan pembukuan pabrik, dan direktur pembelian.

2. Staf Keuangan dan Pembukuan

Staf keuangan ini bertugas dan bertanggung jawab terhadap kegiatan-kegiatan yang meliputi:

- a. Merencanakan penggunaan dana perusahaan.
- b. Membantu dalam menyusun sistem akuntansi.
- c. Melaksanakan pengawasan atas kredit yang telah diberikan kepada langganan.

Staf pembukuan pada perusahaan ini bertugas dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembukuan kegiatan perusahaan.

3. Manager Pabrik

Manager pabrik bertugas dan bertanggung jawab atas pengelolaan pabrik bagaimana supaya pabrik bisa berjalan dengan lancar dan berproduksi dengan baik. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Maka manager pabrik dibantu pula oleh beberapa kepala bagian yaitu:

- a. Direktur Pembelian
- b. Staf Administrasi Ekspor
- c. Kabag Personalia
- d. Kabag Produksi
- e. Kabag Gudang Ekspor
- f. Kabag Laboratorium
- g. Kabag Gudang bahan penolong
- h. Kabag Bengkel

4. Direktur Pembelian

Direktur pembelian bertugas dan bertanggung jawab terhadap kegiatan-kegiatan berikut:

- a. Melaksanakan pembelian bahan baku untuk keperluan produksi.
- b. Meneliti pasar bahan baku untuk memperoleh bahan baku dengan harga yang memadai.
- c. Melakukan pembelian terhadap peralatan pabrik yang digunakan secara rutin dalam pabrik.

Direktur pembelian dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh beberapa orang staf bagian yaitu:

- a. Petugas administrasi, merupakan bagian yang bertanggung jawab tentang masalah administrasi dan surat menyurat yang menyangkut pembelian.
- b. Petugas sortir, merupakan bagian yang bertanggung jawab tentang penyortiran bahan baku yang dibeli untuk memisahkan bahan baku yang banyak dibeli dengan bahan baku yang tidak layak dibeli.
- c. Petugas K3, merupakan bagian yang bertanggung jawab untuk keamanan, kebersihan, dan keindahan.
- d. Kabag gudang basah dan timbang, merupakan bagian yang bertanggung jawab untuk menimbang bahan baku sebelum dimasukkan ke gudang basah.

5. Staf Administrasi Ekspor

Staf administrasi ekspor ini bertugas dan bertanggung jawab guna melakukan kegiatan-kegiatan berikut:

- a. Melakukan transaksi penjualan ekspor hasil produksi.
- b. Membuat faktor penjualan dan mengirimkan barang kepada bagian yang membutuhkan.
- c. Membuat laporan atas penjualan.
- d. Mengawasi dan memonitor pasar internasional terhadap komoditi yang bersifat sejenis.

Staf administrasi dan ekspor ini dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh seorang kepala bagian yaitu kepala bagian gudang ekspor, merupakan bagian yaitu kepala bagian gudang ekspor, merupakan bagian yang bertanggung jawab untuk mengecek dan mengawasi barang-barang yang ada digudang ekspor untuk di ekspor.

6. Kepala Bagian Personalia

Kepala bagian personalia mempunyai tugas dan tanggung jawab meliputi:

- a. Mengeluarkan dan menerima surat-surat yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan.
- b. Menerima, mengangkat dan melatih karyawan.
- c. Mengurus segala sesuatu dan melatih karyawan izin operasional Perusahaan.

7. Kepala Bagian Produksi

Kepala bagian produksi bertugas mengawasi jalannya produksi dan bertanggung jawab atas kelancaran kegiatan produksi. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, maka kepala bagian produksi dibantu oleh beberapa orang kepala bagian yaitu:

- a. Ka. Mandor, proses basah, merupakan bagian yang bertugas mengawasi buruh kerja dalam kegiatan proses basah.
- b. Petugas pengolahan limbah, merupakan bagian yang bertanggung jawab atas limbah pabrik.
- c. Ka. Mandor proses pengiriman udara, merupakan bagian yang bertugas mengawasi buruh bekerja dalam kegiatan proses pengeringan udara.

- d. Ka. (Wakil Mandor) pengeringan dryer, merupakan bagian yang bertugas mengawasi buruh bekerja dalam kegiatan pengeringan dryer.
- e. Ka. Pengawasan pengemasan, merupakan bagian yang bertugas untuk mengawasi pengemasan barang hasil produksi untuk di ekspor.

8. Kepala Bagian Laboratorium

Kepala bagian laboratorium bertugas menguji dan meneliti kadar air dan jenis produk yang akan diproses sesuai dengan yang diharapkan konsumen.

9. Kepala Bagian Gudang Bahan Penolong

Kepala bagian gudang bahan penolong bertugas untuk menyediakan bahan penolong untuk keperluan produksi.

10. Kepala Bagian Bengkel

Kepala bagian bengkel yang bertanggung jawab untuk memperbaiki kerusakan mesin-mesin dan peralatan. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, kepala bagian bengkel dibantu oleh tiga orang petugas bagian yaitu:

- a. Petugas operator, merupakan bagian yang bertugas dalam mengoperasikan mesin.
- b. Bagian listrik, merupakan bagian yang bertugas menjaga dan memelihara tegangan dan penerangan.
- c. Petugas ruang mesin, merupakan bagian yang bertugas untuk mengecek atau mengawasi mesin selama proses produksi.

4.3 Kegiatan Usaha Perusahaan

PT RICRY Pekanbaru adalah salah satu perusahaan yang memproduksi *Crumb Rubber*. Proses produksinya bersifat terus menerus yakni dari bahan baku karet alam menjadi blanket berupa Standar Indonesia Rubber 20 (SIR 20). Proses pengolahannya adalah terlebih dahulu bahan baku yang ada dihancurkan untuk dicuci menghilangkan kotorannya melalui bak-bak pembersih dan kemudian dibuat lembaran-lembaran tipis lalu dianginkan dan dimasukkan kedalam mesin pengering selama lebih kurang 15 menit dan akhirnya dipress dan dibuat *ball* yang masing-masing ball seberat 35 kg.

Perusahaan membeli langsung karet alam dari petani-petani yang ada di daerah Riau dan sekitarnya. Karet yang sudah dibeli lalu ditumpuk ditempat penumpukan sementara sebelum dibersihkan kemudian diangkut lagi kedalam ruangan pengolahan yang selanjutnya akan diproses *crumb rubber*.

Sebagai salah satu perusahaan industri crumb rubber yang mengolah bahan baku karet menjadi barang setengah jadi berupa blanket yang masih membutuhkan pengolahan lebih lanjut di luar negeri, maka hasil produksinya dipasarkan keluar negeri, terutama pada negara-negara Amerika, Singapore, Korea Selatan, Australia, dan Jepang untuk diolah lebih lanjut menjadi jenis barang jadi.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1. Karakteristik Responden

Seperti yang telah dikemukakan pada bab terdahulu, bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru. Namun sebelum penulis menjelaskan secara terperinci hasil penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut di atas, ada baiknya terlebih dahulu melihat gambaran umum atau karakteristik responden. Selanjutnya ciri-ciri responden tersebut dapat diharapkan memperjelas dan menambah informasi yang akan berguna untuk menggambarkan latar belakang keadaan responden.

Dalam penulisan ini responden berjumlah 60 orang. Jadi total kuesioner yang dapat diolah dari jumlah keseluruhan kuesioner yang disebarakan adalah 60 rangkap angket. Selanjutnya data yang diperoleh ditabulasi untuk dianalisis secara deskriptif kualitatif.

A. Identitas Responden

Analisis identitas responden dalam penelitian ini dilihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden dan masa kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada keterangan berikut ini:

1. Responden Menurut Tingkat Umur

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa responden umumnya memiliki tingkat usia 32-41 tahun. Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat usia para responden dapat dilihat pada tabel 5.1 :

Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1.	22-31	21	35
2.	32-41	27	45
3.	42-51	12	20
Jumlah		60	100 %

Sumber: Data Olahan 2012

Dari data di atas dapat menunjukkan bahwa karyawan PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru yang berumur 32-41 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 45%, yang berumur antara 22 s/d 31 tahun sebanyak 21 orang atau 35%, yang berumur antara 42 s/d 51 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 20%.

2. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa responden berdasarkan masa kerja umumnya antara 2-3 tahun. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 1 tahun	17	28,33
2	1-2 tahun	15	25
3	2-3 tahun	19	31,66
4	>3 tahun	9	15
Total		60	100

Sumber: data olahan 2012

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. Riau Crumb Rubber Factory (Ricky) Pekanbaru yang didasarkan atas masa kerja antara < 1 tahun sebanyak 17 orang atau 28,33%, 1-2 tahun sebanyak 15 orang atau 25 % 2-3 tahun sebanyak 19 orang atau 31,66 %, sedangkan >3 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 15%.

3.Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa responden menurut pendidikan terakhir umumnya adalah tamatan SD. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3 Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1.	SD	25	41,66
2.	SMP	19	31,66
3.	SMA	16	26,66
Jumlah		60	100 %

Sumber: Data Olahan 2012

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru. Jenjang pendidikan terakhir responden lebih dominan kepada tingkat SD sebanyak 25 orang atau 41,66%, sedangkan responden yang tamatan SMP sebanyak 19 orang atau 31,66% dan responden yang tamatan SMA sebanyak 16 orang atau 26,66%.

1.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru dapat diketahui dari hasil penyebaran angket. Berdasarkan hasil data yang dikumpulkan dari responden maka penulis membuat analisis dan menuangkannya ke dalam tabel-tabel kemudian menguraikannya, untuk lebih jelas dapat dilihat pada uraian dan tabel-tabel di bawah ini.

1. Variabel Lingkungan Kerja

Dalam kaitannya dengan variabel lingkungan kerja ini, analisa data akan didasarkan pada variabel dari angket yang disebarkan. Berdasarkan data yang diperoleh lalu angket dapat dilihat pada uraian dan tabel di bawah ini:

Tabel 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru

No	Item Angket	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Sampel	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	Ruangan kerja yang disediakan perusahaan membuat karyawan nyaman dalam bekerja	27	45.0	25	41.7	4	6.7	4	6.7	0	0.0	60	100
2	Penerangan di lingkungan kerja telah memenuhi standar	21	35.0	13	21.7	17	28.3	7	11.7	2	3.3	60	100
3	Lingkungan kerja jauh dari suara ribut	10	16.7	31	51.7	14	23.3	3	5.0	2	3.3	60	100
4	Keadaan udara di lingkungan kerja tidak membuat gerah karyawan saat bekerja	22	36.7	23	38.3	12	20.0	3	5.0	0	0.0	60	100
5	Warna dalam ruangan membuat karyawan semangat dalam bekerja	27	45.0	25	41.7	8	13.3	0	0.0	0	0.0	60	100
6	Lingkungan kerja jauh dari bau yang kurang enak	22	36.7	28	46.7	6	10.0	4	6.7	0	0.0	60	100
7	Lingkungan kerja perusahaan sangat kondusif	26	43.3	18	30.0	10	16.7	6	10.0	0	0.0	60	100
8	Tingkat kecelakaan yang terjadi sangat kecil	26	43.3	26	43.3	5	8.3	3	5.0	0	0.0	60	100
9	Perusahaan sangat memperhatikan kondisi lingkungan kerja	25	41.7	22	36.7	7	11.7	6	10.0	0	0.0	60	100
10	Hubungan kerja antar karyawan dan pimpinan sudah terjalin secara baik	21	35.0	14	23.3	6	10.0	11	18.3	8	13.3	60	100
Jumlah		227	378.3	225	375	89	148.3	47	78.33	12	20	600	1000
Persentase Rata-rata			37.8		37.5		14.8		7.8		2.0		100

Sumber: Data olahan 2012

Tanggapan responden tentang lingkungan kerja dilihat dari aspek: Ruangan kerja yang disediakan perusahaan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang responden atau sebesar 45% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 25 orang responden atau sebesar 41.7% yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar

6.7% yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 6.7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang responden atau sebesar 0%.

Tanggapan responden tentang lingkungan kerja dilihat dari aspek: Penerangan di lingkungan kerja telah memenuhi standar, responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang responden atau sebesar 35% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 13 orang responden atau sebesar 21.7% yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang responden atau sebesar 28.3% yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang responden atau sebesar 11.7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 3.3%.

Tanggapan responden tentang lingkungan kerja dilihat dari aspek: Lingkungan kerja jauh dari suara ribut, responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang responden atau sebesar 16.7% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 31 orang responden atau sebesar 51.7% yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang responden atau sebesar 23.3% yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 5% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 3.3%.

Tanggapan responden tentang lingkungan kerja dilihat dari aspek: Keadaan udara di lingkungan kerja tidak membuat gerah karyawan saat bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang responden atau sebesar 36.7% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 23 orang responden atau sebesar 38.3% yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang responden atau sebesar 20% yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 5%

dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang responden atau sebesar 0%.

Tanggapan responden tentang lingkungan kerja dilihat dari aspek: Warna dalam ruangan membuat karyawan semangat dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang responden atau sebesar 45% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 25 orang responden atau sebesar 41.7% yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang responden atau sebesar 13.3% yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju 0%.

Tanggapan responden tentang lingkungan kerja dilihat dari aspek: Lingkungan kerja jauh dari bau yang kurang enak, responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang responden atau sebesar 36.7% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 28 orang responden atau sebesar 46.7% yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang responden atau sebesar 10% yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 6.7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju 0%.

Tanggapan responden tentang lingkungan kerja dilihat dari aspek: Lingkungan kerja perusahaan sangat kondusif, responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang responden atau sebesar 43.3% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 18 orang responden atau sebesar 30% yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang responden atau sebesar 16.7% yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang responden atau sebesar 10% dan yang menyatakan sangat tidak setuju adalah 0%.

Tanggapan responden tentang lingkungan kerja dilihat dari aspek: Tingkat kecelakaan yang terjadi sangat kecil, responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang responden atau sebesar 43.3% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 26 orang responden atau sebesar 43.3% yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang responden atau sebesar 8.3% yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 5% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0%.

Tanggapan responden tentang lingkungan kerja dilihat dari aspek: Perusahaan sangat memperhatikan kondisi lingkungan kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang responden atau sebesar 41.7% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 22 orang responden atau sebesar 36.7% yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang responden atau sebesar 11.7% yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang responden atau sebesar 10% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak sebesar 0%.

Tanggapan responden tentang lingkungan kerja dilihat dari aspek: Hubungan kerja antar karyawan dan pimpinan sudah terjalin secara baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang responden atau sebesar 35% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 14 orang responden atau sebesar 23.3% yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang responden atau sebesar 10% yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang responden atau sebesar 18.3% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang responden atau sebesar 13.3%.

Dari tabel 5.4 diketahui rata-rata responden sangat setuju sebesar 37.8% kemudian yang menjawab setuju sebesar 37.5% yang menjawab kurang setuju

sebesar 14.8% yang menjawab tidak setuju sebesar 7.8% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 2%. Dari data tersebut diketahui bahwa jawaban responden lebih banyak menyatakan sangat setuju dan setuju atau sebesar 75.5%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang dianggap penting. Artinya, sesuai dengan kriteria persentase, maka Lingkungan Kerja pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru berada pada kriteria baik karena berada antara persentase 61%-80%.

Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pimpinan perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan.

Oleh sebab itu selain faktor lingkungan kerja yang erat hubungannya dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan, lingkungan kerja ini sangat mempengaruhi dan memegang peranan penting karena berhubungan dan dekat dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan secara umum dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Variabel Produktivitas Karyawan

Dalam kaitannya dengan variabel Produktivitas Karyawanini, analisa data akan didasarkan pada variabel dari angket yang disebar. Berdasarkan data yang diperoleh lalu angket dapat dilihat pada uraian dan tabel di bawah ini:

Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja Karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru.

<i>Persentase Rata-rata</i>		37,8		37,5		14,8		7,8		2,0		100	
No	Item Angket	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Sampel	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
11	Kuantitas pekerjaan dapat mempengaruhi produktivitas	19	31,7	19	31,7	6	10,0	11	18,3	5	8,3	60	100
12	Kualitas pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan	31	51,7	21	35,0	6	10,0	2	3,3	0	0,0	60	100
13	Ketepatan waktu dapat meningkatkan produktivitas	17	28,3	11	18,3	20	33,3	10	16,7	2	3,3	60	100
14	Tingkat upah/gaji dapat meningkatkan produktivitas	25	41,7	22	36,7	6	10,0	5	8,3	2	3,3	60	100
15	Keselamatan kerja yang ada diperusahaan sudah sesuai dengan beban kerja yang didapatkan karyawan	32	53,3	20	33,3	4	6,7	4	6,7	0	0,0	60	100
16	Disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan	28	46,7	24	40,0	4	6,7	4	6,7	0	0,0	60	100
17	Semangat kerja dapat meningkatkan produktivitas	26	43,3	21	35,0	8	13,3	5	8,3	0	0,0	60	100
18	Jaminan sosial yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan	28	46,7	27	45,0	2	3,3	3	5,0	0	0,0	60	100
19	Kemampuan manajemen organisasi yang ada diperusahaan mampu meningkatkan produktivitas karyawan	36	60,0	16	26,7	4	6,7	4	6,7	0	0,0	60	100
20	Penghargaan yang diberikan pimpinan/atasan mampu meningkatkan produktivitas karyawan	6	10,0	29	48,3	9	15,0	13	21,7	3	5,0	60	100

Sumber: Data olahan 2012

Tanggapan responden tentang produktivitas karyawan dilihat dari aspek: Kuantitas pekerjaan dapat mempengaruhi produktivitas, responden menjawab sangat setuju sebanyak 19orang responden atau sebesar 31.7% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 19 orang responden atau sebesar 31.7% yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang responden atau sebesar 10% yang

menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang responden atau sebesar 18.3% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang responden atau sebesar 8.3%.

Tanggapan responden tentang produktivitas karyawan dilihat dari aspek: Kualitas pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang responden atau sebesar 51.7% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 21 orang responden atau sebesar 35% yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang responden atau sebesar 10% yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 3.3% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0%.

Tanggapan responden tentang produktivitas karyawan dilihat dari aspek: Ketepatan waktu dapat meningkatkan produktivitas karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang responden atau sebesar 28.3% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 11 orang responden atau sebesar 18.3% yang menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang responden atau sebesar 33.3% yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang responden atau sebesar 16.7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 3.3%

Tanggapan responden tentang produktivitas karyawan dilihat dari aspek: Tingkat upah/gaji dapat meningkatkan produktivitas karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang responden atau sebesar 41.7% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 22 orang responden atau sebesar 36.7% yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang responden atau sebesar 10.0%

10% yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang responden atau sebesar 8.3% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 3.3%.

Tanggapan responden tentang produktivitas karyawan dilihat dari aspek: Keselamatan kerja yang ada diperusahaan sudah sesuai dengan beban kerja yang didapatkan karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 32orang responden atau sebesar 53.3% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 20 orang responden atau sebesar 33.3% yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 6.7% yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 6.7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0%.

Tanggapan responden tentang produktivitas karyawan dilihat dari aspek: Disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 26orang responden atau sebesar 46.7% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 24 orang responden atau sebesar 40% yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 6.7% yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 6.7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 800%.

Tanggapan responden tentang produktivitas karyawan dilihat dari aspek: Semangat kerja dapat meningkatkan produktivitas, responden menjawab sangat setuju sebanyak 26orang responden atau sebesar 43.3% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 21 orang responden atau sebesar 35% yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang responden atau sebesar 13.3% yang menjawab tidak

setuju sebanyak 5 orang responden atau sebesar 8.3% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0%.

Tanggapan responden tentang produktivitas karyawan dilihat dari aspek: Jaminan sosial yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang responden atau sebesar 46.7% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 27 orang responden atau sebesar 45% yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 3.3% yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 5% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0%.

Tanggapan responden tentang produktivitas karyawan dilihat dari aspek: Kemampuan manajemen organisasi yang ada di perusahaan mampu meningkatkan produktivitas karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang responden atau sebesar 60% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 16 orang responden atau sebesar 26.7% yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 6.7% yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 6.7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0%.

Tanggapan responden tentang produktivitas karyawan dilihat dari aspek: Penghargaan yang diberikan pimpinan/atasan mampu meningkatkan produktivitas karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang responden atau sebesar 10% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 29 orang responden atau sebesar 48.3% yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang responden atau

sebesar 15% yang menjawab tidak setuju sebanyak 13 orang responden atau sebesar 21.7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 5%.

Dari tabel 5.5 diketahui rata-rata responden sangat setuju sebesar 41.3% kemudian yang menjawab setuju sebesar 35% yang menjawab kurang setuju sebesar 11.5% yang menjawab tidak setuju sebesar 10.2% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 2%. Dari data tersebut diketahui bahwa jawaban responden lebih banyak menyatakan sangat setuju dan setuju atau sebesar 76.3%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (Ricky) Pekanbaru dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang penting. Artinya, sesuai dengan kriteria persentase, maka Produktivitas Karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru berada pada kriteria baik karena berada antara persentase 61%-80%.

Hal ini sejalan dengan pendapat **Handoko (2001:25)** yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan salah satu dari beberapa perkembangan baru dalam manajemen personalia dan sumber daya manusia yang penting. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Misalnya saja, “produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

1.3. Metode Pengujian Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur (angket) yang disusun mampu mengukur indikator yang hendak diukur tersebut dianalisis dengan cara menggunakan alat ukur. Adapun untuk mengetahui validitas alat ukur tersebut dianalisa dengan mencari korelasi antara skor tiap item dengan skor total item dengan menggunakan rumus korelasi Pearson.

Sedangkan tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui kehandalan dari alat ukur yang digunakan. Untuk mendapatkan kehandalan alat ukur secara utuh atau reliabilitas instrumen dari angket tersebut, dicari koefisien korelasi menggunakan dari r tabel dengan taraf signifikansi 5% diketahui nilai r tabel sebesar 0.254. maka jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka item dianggap tidak valid.

Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru

Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	.750	0,254	Valid
2	.796	0,254	Valid
3	.794	0,254	Valid
4	.767	0,254	Valid
5	.751	0,254	Valid
6	.767	0,254	Valid
7	.778	0,254	Valid
8	.781	0,254	Valid
9	.799	0,254	Valid
10	.785	0,254	Valid
11	.800	0,254	Valid
12	.787	0,254	Valid
13	.783	0,254	Valid
14	.792	0,254	Valid
15	.729	0,254	Valid
16	.730	0,254	Valid
17	.738	0,254	Valid

18	.741	0,254	Valid
19	.729	0,254	Valid
20	.758	0,254	Valid

Sumber: Data olahan penelitian, 2012

Kemudian setelah dilakukan pengujian terhadap reliabilitas keseluruhan angket, dari hasil perhitungan maka r_{hitung} yang telah didapat dibandingkan dengan r_{tabel} pada taraf kepercayaan 0.95 dengan $N = 60$, diperoleh. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = dinyatakan reliabel.

Tabel 5.7 Hasil Uji Reliabilitas

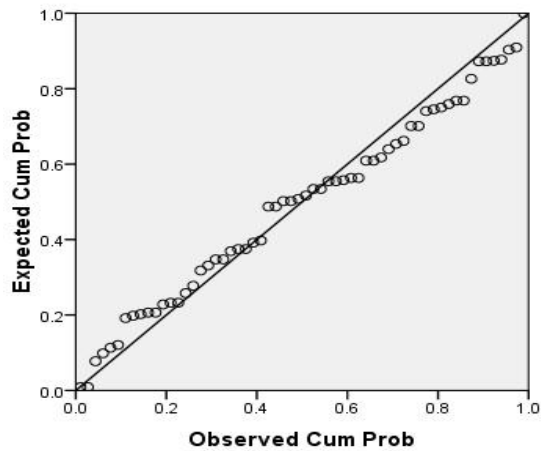
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Lingkungan Kerja	0,779	Reliabel
2	Produktivitas Karyawan	0,795	Reliabel

Sumber: Data olahan 2012

2. Uji Normalitas Data Penelitian

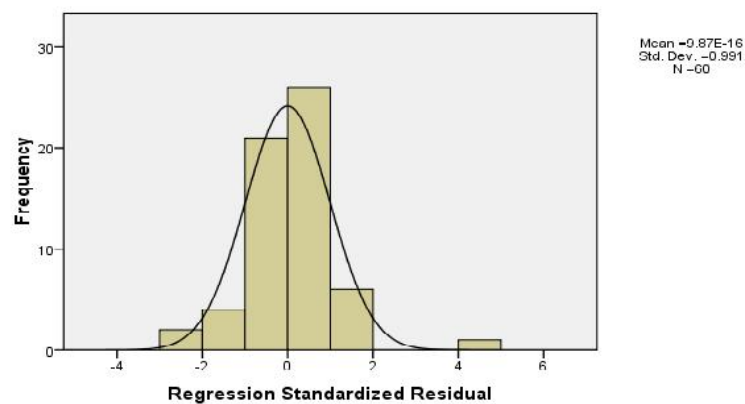
Deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pada gambar 5.1.

Gambar : V.1
Diagram P-Plot Normalitas



Deteksi normalitas dapat juga dilihat dengan menggunakan kurva normal dengan model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pada gambar V.2

Gambar : V.2
Histogram Normalitas



Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal.

5.4 Analisis Hasil Penelitian

Kemudian pada langkah awal diterangkan deskripsi statistik variabel-variabel dalam penelitian.

Tabel 5.8 Deskriptive statistik

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Karyawan	40.3500	5.76025	60
Lingkungan Kerja	79.8833	12.00719	60

Tabel di atas menjelaskan bahwa rata-rata variable Lingkungan Kerja sebesar 79.8833, dan variable Produktivitas Karyawan sebesar 40.3500. Standar deviasi atau simpangan baku Lingkungan Kerja adalah 12.0, dan Produktivitas Karyawan sebesar 5.76, ini mengandung pengertian Lingkungan Kerja datanya lebih luas dibandingkan Produktivitas Karyawan. Sedangkan besarnya N adalah 60.

Tabel 5.9: Hasil perhitungan analisis regresi tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru.

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Probabilitas
Lapangan kerja	0,413	12.892	.000 ^a
Konstanta	7.354		
R square = .741			
r = 861 ^a			
Adjuste R Square= .737			
F ratio = 166.203			
Probabilitas = .000			

1. Koefisien regresi

Untuk persamaan regresi linier sederhana berdasarkan tabel di atas, dapat digunakan rumus $Y = a + bX$ atau $Y = 7.354 + 0.413X$

Keterangan :

Y= variabel dependen (produktivitas kerja)

a = konstanta

b = koefisien regresi variabel independen

X = variabel independen (lingkungan kerja)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien untuk nilai X yaitu 0.792. Artinya setiap 1% kenaikan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka akan terjadi kenaikan produktivitas karyawan sebesar 41.3%. persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi yaitu bertanda positif, dimana dalam hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, adapun kriteria pengujianya sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh yang berarti antara lingkungan kerja terhadap produktivitas

Hi : Ada pengaruh yang berarti antara lingkungan kerja terhadap produktivitas.

Apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel berarti hipotesis Hi diterima dan Ho di tolak. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 5% maupun 1% penghitungannya sebagai berikut:

Tabel 5. 10: Perbandingan t-hitung dengan t-tabel tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Riau

Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru.

Variabel	t-hitung	t-tabel	Probabilitas
Lapangan kerja	2.842	2.00	.000

Berdasarkan hasil perhitungan nilai t-hitung sebesar 2.842 dan nilai t-tabel sebesar 2.00. ini berarti t-hitung lebih besar dari t-tabel yang berarti H_0 diterima dengan H_0 ditolak atau ada pengaruh yang berarti antara lingkungan kerja terhadap produktivitas

3. Koefisien determinasi (R^2)

Sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien regresi sederhana (R^2). Nilai koefisien determinasi regresi berganda (mendekati 1) maka semakin tepat suatu garis liner digunakan sebagai suatu pendekatan hasil penelitian.

0.00-0,20	= Terdapat pengaruh antara variabel X dan Y namun sangat lemah dan dianggap tidak ada.
0.20 – 0.40	= Terdapat pengaruh antara variabel X dan Y yang lemah atau rendah
0.40 – 0.70	= Terdapat pengaruh antara variabel X dan Y yang sedang atau cukup
0.70 – 0.90	= Terdapat pengaruh antara variabel X dan Y yang kuat atau tinggi.
0.90 – 1,00	= Terdapat pengaruh antara variabel X dan Y yang

sangat kuat atau sangat tinggi (Sudijono 2009:193).

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1 artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel independen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0 artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel dependen.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.741 berarti hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sangat kuat atau tinggi karena berada antara 0.70-0.90. tabel diatas juga menjelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas atau variabel prediktor terhadap variabel terikat. Besar koefisien determinasi (R^2) adalah 0,741 mengandung perhatian bahwa pengaruh variabel bebas (independent) terhadap perubahan variabel dependen adalah 74.1%. sedangkan 25.9% (100% - 74,1%) dipengaruhi oleh variabel ini. Jadi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan 74.1% sedangkan pengaruh variabel lain adalah 25.9%. dengan demikian berarti kinerja karyawan lebih besar dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja bukan dipengaruhi oleh variabel lain lebih dominan. Hal ini wajar saja terjadi, karena dilihat dari besarnya koefisien korelasi antara variabel menunjukkan signifikansi yang besar.

1.5. Pembahasan

Berdasarkan pengujian statistik nilai signifikansi probabilitas sebesar $0.000 < = 0,05$ maka H_0 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Produktivitas Karyawan. Dengan demikian variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru.

Masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan, sehingga terciptanya peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu kondisi lingkungan kerja yang baik juga dapat menunjang kinerja seorang karyawan, Namun demikian dalam penerapannya perlu dilakukan perhitungan yang akurat agar lingkungan kerja yang disediakan ini tidak terlalu membebani kantor dari segi materinya.

Produktivitas merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Atau dapat pula dikatakan bahwa produktivitas adalah suatu hasil yang dicapai seorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya. Semangat kerja merupakan sikap seorang dalam bekerja dengan penuh vitalitas sehingga target kantor dapat tercapai. Untuk meningkatkan produktivitas pada diri karyawan, maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Maka berdasarkan hasil penelitian didapatkan data bahwa pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (RICRY) Pekanbaru lingkungan kerja memberikan

pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini kemungkinan karena adanya penggunaan beberapa peralatan kantor seperti komputer dan printer masih dipakai secara bergantian karena tidak semua ruang kerja mempunyai komputer dan printer. Banyak dokumen dan arsip yang masih bertumpuk letaknya disekitar meja kerja, kondisi ini membuat keryawan bekerja kurang nyaman. Kondisi ruang kerja yang agak panas cepat menimbulkan kelelahan, kehilangan sehingga karyawan kurang optimal dalam bekerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Hasil penelitian terhadap model penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru termasuk dalam kategori baik, hal ini dikarenakan jawaban responden lebih banyak menyatakan sangat setuju dan setuju atau sebesar 75.5%, dimana kriteria baik tersebut karena berada antara persentase 61%-80%.
2. Untuk mengetahui produktivitas karyawan PT. Riau Crumb Rubber Faktory (RICRY) Pekanbaru termasuk dalam kategori baik, hal ini dikarenakan jawaban responden lebih banyak menyatakan sangat setuju dan setuju atau sebesar 75.5%, dimana kriteria baik tersebut karena berada antara persentase 61%-80%.
3. Berdasarkan statistik nilai signifikansi probabilitas sebesar $0.000 < = 0,05$ maka H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Produktivitas Karyawan. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Faktory (Ricky) Pekanbaru.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran:

1. Dengan diterima hipotesis penelitian pada variabel di atas, maka diharapkan pihak manajemen PT. Riau Crumb Rubber Faktory (Ricky) Pekanbaru untuk memperhatikan faktor Lingkungan Kerja karyawan.
2. Untuk memperoleh hasil penelitian yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan, penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel lain yang belum digunakan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, 1997. *Pengantar Manajemen*, Edisi I, Bumi Aksara. Jakarta.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung:PT. Remaja Rosda Karya
- Alex S. Nitisemito, 2000, *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Cardoso Gomes Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Cv. Andi Offset.
- Efendi Sofyan, 2002, *Pemerataan Dalam Pelayanan Sumber Daya Manusia*, LP3ES, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 2, BPFE- Yogyakarta, 2001
- Handoko. T. Hani. 1991. *Manajemen*. Edisi II. BPFE. Yogyakarta.
-2001, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE- Yogyakarta, 2001.
- Hadari, 1990, *Produktivitas Kerja*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005.
- Indra Astuti, Sri, 2008, *Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Kinerja Pegawai*. UIR PRESS, Pekanbaru.
- Kartono, kartini, 1998, *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*, Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Manullang. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada Press, Yogyakarta.

- Mangkunegara, Prabu Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Penerbit Andi Offside, 2000, Jakarta.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Surabaya.
- Mustofa Edwin Nasution. 2007. *Pengenalan eksklusif: Ekonomi Islam*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Mulyadi. S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Rajawali Press, Jakarta, 2006.
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Murti Sumarni, dan Jhon Suprihanto, *Pengantar Bisnis Modern*, Liberty, Yogyakarta, 1998.
- Moekijat, *Kamus Manajemen*, CV Bandar Maju, Bandung, 1990.
- Nitisemito, S. Alek, *Manajemen Personaliala Cetakan Kedua Belas*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002.
- Notoatmojo, Soekidjo. 1992 "*Pengembangan SDM*", Jakarta. Rineka Cipta.
- Sarwoto.. 1981. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Surya, Dharma. 2005 *manajemen kinerja*. Pustaka belajar, Jakarta.
- Syaiful F.Prihadi, 2004. *Assessment centre*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Sadarmayanti. 2001. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Edisi Revisi VI, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Tisnawati Sule, Ernie, dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Kencana, Jakarta, 2005.

Simamora, Hendry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.

Soekaidjo Notoatmodjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Tulus, Muhammad, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keempat*, Penerbit Masagung, Jakarta.

Widjaja. A. W. 1987. *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.

Winardi, 2004. *Manajemen sumber daya manusia*, Graffiti, Jakarta

Veitzal, Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.